

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya mutlak yang harus dimiliki oleh perusahaan didalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Sebagai tenaga kerja manusia juga merupakan asset perusahaan yang sangat penting. Karenanya perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi kerja, karena jika perusahaan kurang memperhatikan pemberian kompensasi akan dapat menurunkan semangat dan gairah kerja karyawan dan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Seorang Pimpinan harus dapat memahami apa yang dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja bersama didalam perusahaan. Pengertian produktivitas secara umum yaitu rasio antara hasil kegiatan (*output*) dengan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut.

Produktivitas karyawan adalah “ Gaji yang cukup setiap perusahaan hendaknya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawannya, cukup disini maksudnya jumlah yang diberikan atau dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. seperti ; Gaji karyawan setiap bulan, bonus, intensif. Selain kebutuhan materi berwujud yang cukup mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani seperti ; menyediakan tempat untuk beribadah, rekreasi dan lain sebagainya”.<sup>1</sup>

Seperti sudah disebutkan di atas untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi bagi

---

<sup>1</sup> Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta 2001, hlm.328.

karyawan. Karena kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Menurut Malayu Hasibuan Kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.<sup>2</sup>

Pemberian kompensasi juga harus berdasarkan dua azas, azas adil dan azas layak wajar, Azas adil dimana besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Azas layak wajar dimana kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal.<sup>3</sup>

Dimana pemberian kompensasi bagi karyawan di PT. SUNAN RUBBER Palembang saat ini sudah cukup baik. Perusahaan memberikan gaji pokok kepada karyawan sudah sesuai dengan standar Upah Minimum Regional yang ditetapkan Pemerintah. Tetapi dalam hal pemberian kompensasi ini perusahaan perlu memperhatikan metode pemberian kompensasi. Karena dalam penetapan gaji pokok terdapat perbedaan antara karyawan. Misalnya karyawan yang menguasai bahasa Mandarin gaji pokoknya akan lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak menguasai. Disini karyawan tersebut mendapatkan pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Karena perusahaan dalam penetapan tingkat gaji tersebut didasarkan pendidikan informal saja.

Bentuk kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang seperti ; Gaji pokok, Tunjangan Hari Raya, dan Uang lembur. Sedangkan dalam bentuk kenikmatan yang diterima karyawan atau tenaga kerja bagian pabrik

<sup>2</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta 2002, hlm. 118.

<sup>3</sup> *ibid.*, hlm. 122.

seperti ; mess karyawan, rumah untuk kepala pabrik, jamsostek. Perusahaan tidak memberikan kompensasi lainnya seperti uang makan, transportasi, insentif. Permasalahan yang ada di perusahaan akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan dan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan PT. Sunan Rubber Palembang.

**Tabel 1**

**LAPORAN TINGKAT HASIL PRODUKSI**  
**PT. SUNAN RUBBER PALEMBANG**  
Surat Izin : No. 550/DJAI/IUI-D.IV/PMA/XII/1991 tanggal 28/12-1991  
 Jumlah buruh : 250 laki-laki & 34 wanita  
 Periode tahun 1999-2001  
 (Dalam kilogram)

<b>Tahun</b>	<b>Target produksi</b>	<b>Hasil Produksi</b>	<b>Persentase Kenaikan/ Penurunan</b>
1999	65.000.000	61.687.682	-5,09%
2000	70.000.000	62.907.631	-10,13%
2001	75.000.000	62.433.037	-16,75%

*SUMBER : PT.SUNAN RUBBER PALEMBANG*

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa tingkat produksi dari tahun 1999 sampai dengan tahun 2001 produksi yang di targetkan ditiap tahunnya tidak tercapai. Penulis beranggapan bahwa terjadinya penurunan tingkat produksi ini karena pemberian kompensasi yang tidak adil sehingga menyebabkan gairah kerja karyawan berkurang. Untuk itu perusahaan perlu mempertimbangkan kembali masalah pemberian kompensasi ini agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas maka, penulis tertarik untuk mengangkat topik permasalahan ini sebagai objek dalam penulisan skripsi dengan judul “Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SUNAN RUBBER Palembang”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka perumusan masalah adalah: “Bagaimana Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber Palembang”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui usaha-usaha Perusahaan dalam Peningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui masalah atau hambatan yang dihadapi oleh Perusahaan dalam Peningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan melalui Pemberian Kompensasi Karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu yang selama ini diperoleh dibangku kuliah serta untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai Sumber Daya Manusia secara praktis,



khususnya peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian kompensasi.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan bahan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk mengambil keputusan serta menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa yang akan datang, sehubungan dengan masalah Sumber Daya Manusia khususnya produktivitas kerja karyawan dan usaha perbaikannya di PT. Sunan Rubber Palembang.

## 3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian lanjutan.

## E. Metodologi Penelitian

### 1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. SUNAN RUBBER Palembang yang berkantor pusat di jalan Depaten Baru 25-27 Palembang dan Pabrik yang berlokasi di jalan Abikusno Cokrosuyoso Kelurahan Kemang Agung Kecamatan seberang Ulu 1 Palembang.

### 2. Metode Penarikan Sampel

Objek penelitian dilakukan pada PT. Sunan Rubber Palembang, karyawan bagian pabrik dengan populasi 284 orang, laki-laki 250 orang dan wanita 34 orang. Penarikan sampel penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan mengambil

orang-orang yang bekerja pada bagian pabrik. Disini penulis hanya mewawancarai dan melalui kuesioner untuk 30 orang karyawan atau 10,56 % dari jumlah populasi yang ada.

### 3. Data yang Digunakan

Data yang akan digunakan didapat melalui :

#### a. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari sumber data maupun dari objek penelitian pada PT.Sunan Rubber Palembang yang mana pengumpulan data Primer tersebut dengan cara :

##### 1) Studi kepustakaan ( *Library Research* )

Merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara langsung terhadap objek, tetapi dengan cara mempelajari sumber-sumber tertulis ; seperti buku-buku, brosur-brosur, surat kabar dan sumber lain yang berhubungan dengan materi yang akan dibahas.

##### 2) Studi Lapangan ( *Field Reseach* )

Merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian yaitu PT. Sunan Rubber Palembang.

#### b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi-publikasi, laporan berkala dari perusahaan bersangkutan atau dari instansi lain ; seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

### 4. Metode pengumpulan Data

a. *Observasi*

Yaitu melakukan pengamatan dan pencatatanPlease do not use illegal software... secara langsung terhadap objek yang akan diteliti dengan mencatat secara sistematis mengenai segala yang ada hubungannya dengan penelitian.

b. *Interview*

Yaitu wawancara langsung dengan pimpinan, karyawan perusahaan orang-orang yang berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan ini meliputi jumlah karyawan, Kompensasi dan lain sebagainya.

c. *Kuesioner*

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan sedemikian rupa, teknik ini digunakan karena melalui *interview* masih dirasakan adanya hal yang sulit diungkapkan secara langsung maka untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis membuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

## 5. Teknik Analisis

Teknik yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah analisa deskriptif kualitatif yaitu gambaran yang menjelaskan data-data yang ada, menganalisa kemudian mengambil kesimpulan berdasarkan teori-teori yang relevan dan berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan secara umum melalui pemberian kompensasi.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran secara garis besarnya. Dimana skripsi ini terdiri atas lima bab sebagai berikut :

---

Yang berisikan tentang, analisa data dan peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian kompensasi kepada karyawan.

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian serta analisis masalah, penulis mencoba mengambil kesimpulan sekaligus mencoba memberikan saran-saran yang berguna bagi perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.